Jerzy WRATNY

KONCEPCJA PŁACY SPRAWIEDLIWEJ A NIEKTÓRE AKTUALNE PROBLEMY PRAWA PRACY I POLITYKI PŁAC W POLSCE

Chrześcijańskie idee płacy ekwiwalentnej oraz życiowej i rodzinnej pozostają w pełnej zgodności ze współczesnym stanem świadomości prawnej. Przebyła ona od początku kapitalizmu etap traktowania płacy jako ceny najmu szczególnego towaru [...] do nietowarowego traktowania stosunku pracy.

KONCEPCJA PŁACY SPRAWIEDLIWEJ

1. Zagadnienie płacy sprawiedliwej rozwijane jest przede wszystkim na gruncie katolickiej nauki społecznej. W niniejszym artykule pojęcie sprawiedliwości w tej dziedzinie będę rozumiał szeroko, jako całokształt postulatów etycznych pod adresem wynagrodzenia za pracę. Stanowi to uproszczenie w porównaniu z podejściem[1], według którego rozróżnia się płacę sprawiedliwą, jako odpowiadającą wydajności pracy, i płacę słuszną, jako odpowiadającą potrzebom pracownika. Wydaje się jednak, iż dla celów niniejszych rozważań oba aspekty można objąć jednolitym pojęciem wynagrodzenia sprawiedliwego (iustum salarium).

2. Płaca oparta na tzw. zasadzie kauzalnej, czyli nawiązująca do wyników (owoców) pracy[2], stanowi wyraz sprawiedliwości zamiennej (wyrównawczej, komutatywnej). Jest to sprawiedliwość rządząca zobowiązaniami wzajemnymi. Strona zobowiązana jest świadczyć drugiej ścisłą równowartość jej świadczenia. Tę zasadę w odniesieniu do wynagrodzenia określa się we współczesnym prawie pracy jako cechę wzajemności (facio ut des) i ekwiwalentności wynagrodzenia do wkładu pracy[3].

---

[1] Por. L. Dyczewski, *Słuszna i sprawiedliwa płaca w ujęciu katolickiej nauki społecznej*, „Studia i Materiały" 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 36-45, wyd. IPiSS.

[2] Por. tamże, s. 39. Szerzej na temat rozróżnienia zasady kauzalnej i finalnej w nauce Kościoła w nawiązaniu do encyklik społecznych, zwłaszcza *Quadragesimo anno* Piusa XI z 1931 r., por. J. Majka, *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław 1982.

[3] Por. np. M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1982, s. 109. Według T. Zielińskiego „ekwiwalentność wynagrodzenia względem świadczonej pracy nie jest [...] cechą pojęciową [...] wynagrodzenia [...], lecz właściwością postulowaną, wymaganą z uwagi na potrzebę przestrzegania zasady podziału dochodu narodowego według pracy", *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 285.

3. Mierzenie pracy w celu przestrzegania ekwiwalentności, o której była wyżej mowa, jest sprawą skomplikowaną, wchodzącą w zakres ekonomiki pracy. Należy uwzględnić w tej dziedzinie ocenę pracy, a więc, jak się na ogół przyjmuje[4], cechy złożoności, ciężkości pracy, odpowiedzialności i warunków pracy danego rodzaju, następnie ocenić pracownika - jego kwalifikacje, doświadczenie, predyspozycje psychofizyczne i wreszcie samo świadczenie pracy. W tym ostatnim przypadku powstaje problem nawiązywania do osiągniętych przez pracownika wyników ilościowych i jakościowych oraz innych, np. polegających na oszczędności środków. Przy pracach o niewymiernych lub trudno wymiernych efektach podstawowym miernikiem świadczenia pracy jest czas jej wykonywania.

Wszystkie te wyliczone niewyczerpujące okoliczności powinny być brane pod uwagę przy budowaniu sprawiedliwego systemu płac. Różne elementy tego systemu zapewniają sprawiedliwość na wybranych odcinkach. I tak np. stawki płacy zasadniczej (podstawowej) powinny odpowiadać stopniowi złożoności, ciężkości i odpowiedzialności pracy oraz ewentualnie innym jeszcze cechom; kształtowanie ich zgodnie z wymienionymi przesłankami nosi nazwę wartościowania pracy[5]. Z kolei metody wynagradzania według osiągniętych wyników (akord, premia) pozwalają zrekompensować zwiększoną intensywność pracy lub szczególne osiągnięcia pracownika.

Sprawiedliwość rozumiana jako zasada płacy zróżnicowanej według wkładu pracy ma wymiar, który można wyrazić w postulacie „równa płaca za równą pracę". Zawiera się w nim zakaz dyskryminacji płacowej jakichkolwiek grup zatrudnionych, np. kobiet. Zasada równego traktowania pracujących wymaga również zachowania właściwych proporcji płac między działami zatrudnienia, a w szczególności między sektorem przedsiębiorstw a sferą budżetową.

Dla pojęcia płacy sprawiedliwej mieć będzie znaczenie także inne rozumienie ekwiwalentności, a mianowicie odniesienie do udziału płacy w wartości wytworzonego produktu (tzw. płaca względna). Współczynnik ten obrazuje, jak opłacana jest praca w porównaniu z dochodem od kapitału. Płacą sprawiedliwą jest płaca pozostająca w rozsądnej proporcji do dochodów przeznaczonych na potrzeby firmy i pracodawcy.

Trzeba też zwrócić uwagę na okoliczność, że ekwiwalentność, tak jak jest ona rozumiana w zobowiązaniach, odnosi się do indywidualnej użyteczności pracy dla pracodawcy. Nie zawsze pokrywa się ona z użytecznością społeczną. Można zatem powtórzyć za katolicką nauką społeczną, że w tym zakresie

---

[4] Por. *Ekonomika pracy*, red. A. Sajkiewicz, Warszawa 1977, s. 333n.

[5] Według definicji Z. Jacukowicz, „wartościowanie pracy jest powiązaniem analityczno-punktowej metody oceny pracy z płacami, jego celem - sprowadzenie różnych prac do porównywalności przez wyodrębnienie i wyważenie czynników różnicujących pracę", *Metody wartościowania pracy*, red. M. Kabaj, Warszawa 1979, s. 20.

sprawiedliwość wymienna wymaga korektury ze względu na wymagania dobra wspólnego[6]. Korektura ta dokonuje się poprzez środki oddziaływania państwa na przedsiębiorstwo. W socjalizmie mieliśmy do czynienia z przerostem tych środków, które doprowadziły do państwowej centralistycznej reglamentacji płac oraz innych warunków funkcjonowania przedsiębiorstw.

Podporządkowanie płac w pewnym stopniu zasadzie dobra wspólnego przejawia się w ich szeroko rozumianym opodatkowaniu na rzecz dochodu narodowego przeznaczonego do wtórnego podziału poprzez budżet lub inne instytucje, np. ubezpieczenia. Zatem płaca sprawiedliwa to płaca rozsądnie obarczona ciężarami społecznymi.

Płaca sprawiedliwa to wreszcie płaca zabezpieczona przed inflacją. Inflacja narusza zasadę sprawiedliwości wymiennej, ponieważ płaca deprecjonująca się nie stanowi obiektywnego równoważnika pracy.

Problem wynagrodzenia sprawiedliwego komplikuje okoliczność, że płace nigdy nie są oparte na zasadzie czystej sprawiedliwości zamiennej. Poziom ich podlega bowiem prawom ekonomicznym, takim jak popyt i podaż na rynku pracy. W ustroju kapitalistycznym płaca narażona jest na działanie „defektu rynkowego", o którym mówią krytykujący kapitalizm z pozycji moralnych[7]. Katolicka nauka o płacy należy do „doktryn nierynkowych"[8], chociaż Kościół nie odrzuca rynku jako regulatora stosunków gospodarczych. Charakterystyczna dla płacy jest poza tym jej funkcja motywacyjna, która sprawia, że nie zawsze praca o jednakowej wartości będzie dokładnie jednakowo wynagradzana. Należy się zgodzić na wyważony kompromis między postulatami etycznymi (sprawiedliwość) a uwarunkowaniami ekonomicznymi i przyjąć, że możliwa jest pod tym względem pewna równowaga, która nie zaprzecza idei płacy sprawiedliwej.

4. Drugim wątkiem charakteryzującym koncepcję płacy sprawiedliwej w katolickiej nauce społecznej jest nawiązywanie do potrzeb pracownika i jego rodziny. Mówi się wówczas o tzw. zasadzie f i n a l n e j jako postulacie etycznym pod adresem wynagrodzenia za pracę. Katolicka nauka społeczna wyraźnie przedkłada dewizę „według potrzeb" okazując szczególne zaintere-

---

[6] Por. Cz. S t r z e s z e w s k i, *Katolicka nauka społeczna*, Warszawa 1985, s. 612.

[7] Ostatnio np. K. Porwit pisał o ułomnej „niewidzialnej" ręce, której porządkujący i integrujący mechanizm nie potrafi już sam sobie radzić z wieloma siłami odśrodkowymi, rodzącymi konflikty i zagrożenia dla losów całości gospodarki. *Moralność w gospodarce*, „Nowe Życie Gospodarcze" 1995, nr 4, s. 59. Jan Paweł II nauczał o „błędzie kapitalizmu pierwotnego", który „może powtórzyć się wszędzie tam, gdzie człowiek zostaje potraktowany [...] jako narzędzie, a nie [...] jako podmiot i sprawca, a przez to samo także jako właściwy cel całego procesu produkcji", *Laborem exercens*, nr 7, Watykan 1981. Por. również liczne akcenty antykapitalistyczne Papieża w encyklice *Centesimus annus* z 1991 r.

[8] Por. szerzej na ten temat Z. S t u d n i a r e k, *Problemy płac: doktryny, rynek a realia okresu transformacji*, „Studia i Materiały" 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 46-69.

sowanie temu aspektowi płacy. Ta preferencja wynika z poglądu na pracę, zgodnie z którym podmiot procesu pracy, tj. osoba pracownika, ma pierwszeństwo przed pracą w znaczeniu przedmiotowym, a więc przed jej materialno-techniczną stroną. Według Jana Pawła II „pierwszą podstawą wartości pracy jest sam człowiek - jako podmiot"[9], rola płacy zaś polega przede wszystkim na tym, że pozostaje ona „«konkretnym środkiem», dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z owych dóbr, które są przeznaczone do powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę"[10].

Płaca powinna w każdym wypadku zapewnić pracownikowi niezbędne środki egzystencji. Postulat ten ma pierwszeństwo przed argumentacją moralną na rzecz płacy powiązanej z wynikami (wkładem) pracy[11]. W tym ujęciu bowiem prawo do sprawiedliwej zapłaty staje się jednym ze środków realizacji ludzkiego prawa do życia. Nie chodzi przy tym tylko o minimum środków egzystencji, ale o zapewnienie poziomu życia „prawdziwie ludzkiego", odpowiadającego godności osoby ludzkiej[12]. Według niektórych ujęć, płaca sprawiedliwa według kryterium potrzeb powinna umożliwić pracownikowi odłożenie pewnych zasobów, w celu utworzenia przezeń samodzielnego warsztatu pracy. Płaca sprawiedliwa zawiera w sobie także element rozwojowy; ma sprzyjać rozwojowi duchowemu, kulturalnemu, społecznemu i religijnemu[13].

5. Powyższe postulaty, które odzwierciedlają ideę płacy życiowej w katolickiej nauce społecznej, uzupełniane są przez ideę płacy rodzinnej wyciskającej szczególne piętno na nauczaniu społecznym Kościoła w tej dziedzinie[14]. Nakaz zaspokajania potrzeb ogarnia bowiem nie tylko jednostkowego pracownika, ale również jego rodzinę, do której założenia ma on prawo. Według Jana Pawła II, „sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno-ekonomicznego", ale dodaje on, że „sprawdzian ten dotyczy przede wszystkim rodziny"[15]. System

---

[9] *Laborem exercens*, nr 6.

[10] LE, nr 19.

[11] Jan Paweł II pisze w *Centesimus annus*: „Ważniejsze niż logika wymiany równowartości i niż inne formy sprawiedliwości, które się z tym wiążą, jest to, co należy się człowiekowi, ponieważ jest człowiekiem, ze względu na jego wzniosłą godność", CA, nr 34.

[12] Por. *Instrukcja o chrześcijańskiej wolności i wyzwoleniu*, nr 86 wydana przez Kongregację Nauki Wiary 22 III 1986 r.

[13] Por. Dyczewski, dz. cyt., s. 38n.

[14] Por. szerzej J. Wratny, *Płaca rodzinna (szkic zagadnienia)*. Referat na X Ogólnopolski Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz 19-21 V 1995 r., opublikowany w materiałach Zjazdu.

[15] LE, nr 19.

płac powinien opierać się na dowartościowaniu zadań macierzyńskich oraz dostosowaniu do niego modelu awansu społecznego kobiety-matki.

6. Chrześcijańskie idee płacy ekwiwalentnej oraz życiowej i rodzinnej pozostają w pełnej zgodności ze współczesnym stanem świadomości prawnej. Przebyła ona od początku kapitalizmu etap traktowania płacy jako ceny najmu szczególnego towaru, za jaki uważano siłę roboczą. Od tej koncepcji, nawiązującej do wzorów prawa rzymskiego, doktryna prawnicza przeszła do nietowarowego pojmowania stosunku pracy jako opartego na umowie stosunku prawnego wymiany świadczeń wzajemnych pracy i wynagrodzenia. Było to pojmowanie płacy w duchu sprawiedliwości komutatywnej. Zarazem poczęto dostrzegać podmiotowość „nosicieli siły roboczej" w procesie pracy. Późniejsza ewolucja, dokonana pod wpływem myśli socjalistycznej i katolickiej, doprowadziła do wykrystalizowania się nowoczesnego pojęcia płacy sprawiedliwej, tj. płacy uwzględniającej m.in. potrzeby pracownika i rodzin pracowniczych[16].

Przedstawione wyżej idee znajdują współcześnie odzwierciedlenie w prawie międzynarodowym i europejskim w tej rangi dokumentach co Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (w skrócie: Pakt Praw Gospodarczych), uchwalony pod auspicjami ONZ w 1966 roku i Europejska Karta Społeczna (EKS) Rady Europy z 1961 roku.

Zgodnie z art. 7a Paktu Praw Gospodarczych, uzyskiwany przez pracownika zarobek powinien być godziwy i zapewniać zadowalające warunki życia samym pracownikom i ich rodzinom, natomiast według Europejskiej Karty Społecznej (art. 4), prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia (fair remuneration) oznacza przede wszystkim zapewnienie pracownikom i ich rodzinom właściwego poziomu życia (decent standard of life)[17]. Aspekt rodzinny uwzględniony jest również m.in. w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy poświęconych płacy minimalnej, w tym zwłaszcza w Konwencji nr 131 wraz z towarzyszącym jej Zaleceniem nr 135.

7. Zastosowanie do tego samego przypadku postulatów „według pracy" i „według potrzeb" może, co jest oczywiste, prowadzić do rozbieżnych wyników. Toteż należy podkreślić, iż w idei płacy życiowej i rodzinnej chodzi o pewien pułap potrzeb podstawowych wszystkich pracowników i wszystkich rodzin pracowniczych. Rozbudowanie tego wątku w katolickiej nauce społecznej oraz w prawie międzynarodowym i europejskim wynika z okoliczności, iż jest to zagadnienie par excellence polityki społecznej, za którą w ostatecznym rachunku odpowiedzialne jest państwo, podczas gdy na zapewnienie ekwiwalentności wynagrodzeń do wkładu pracy (realizacji zasady kau-

---

[16] Por. uwagi Zielińskiego, dz. cyt., s. 281-283.

[17] Szerzej na temat art. 4. EKS por.: J. Wratny, *Interpretacja prawna pojęcia „płacy godziwej" z polskiej perspektywy*, „Studia i Materiały" 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 18-35.

zalnej) państwo ma wpływ ograniczony i pośredni, gdyż zasada ta spełnia się w sferze umów. Dlatego zobowiązania państwa – prawne i moralne – koncentrują się wokół zapewnienia przestrzegania w systemie płac zasady finalnej. Ingerencja państwa w tym zakresie ma miejsce jedynie wobec najmniej zarabiających pracowników i ich rodzin, a więc wobec najuboższych grup pracowniczych. Na przykład według Z. Jacukowicz, gwarancje godziwego wynagrodzenia z Europejskiej Karty Społecznej odnoszą się faktycznie jedynie do płac robotników, w tym zwłaszcza cudzoziemskich, oraz do kobiet[18]. Wpływanie na system wynagrodzeń przez nawiązywanie do płacy życiowej i rodzinnej stanowi więc jedynie podyktowaną przesłankami sprawiedliwości rozdzielczej korekturę zasady kauzalnej w dolnych przedziałach płac. Należy ostrzec w tym miejscu, iż nadmierna ingerencja państwa w tej dziedzinie grozi istotnym podwyższeniem kosztów pracy i miałaby skutki antyefektywnościowe, co mogłoby także prowadzić do naruszenia sprawiedliwości komutatywnej.

Z powyższych uwag nie należy wnioskować, że zakres zastosowania zasady finalnej rozciąga się jedynie na najniżej zarabiających. W grupach pracowników lepiej uposażonych postulaty płacy życiowej i rodzinnej realizowane są samoczynnie przez płacę mniej lub bardziej ekwiwalentną, kształtowaną na drodze układów zbiorowych i umów indywidualnych.

NIEKTÓRE AKTUALNE PROBLEMY PRAWA PRACY ORAZ POLITYKI PŁAC W POLSCE A IDEAŁ PŁACY SPRAWIEDLIWEJ

1. W drugiej części artykułu, zgodnie z zapowiedzią tytułową, pragnę naszkicować kilka uwag oceniających prawo pracy oraz politykę płac minionego pięciolecia z punktu widzenia ideału płacy sprawiedliwej. Z uwagi na ograniczone ramy artykułu zamierzam odnieść się wyłącznie do problemów realizacyjnych płacy życiowej i rodzinnej, a więc pomijam zagadnienie ekwiwalentności wynagrodzenia do wkładu pracy.

Kodeks pracy z 1974 roku, w wersji do dzisiaj obowiązującej, stoi w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę w zasadzie na stanowisku sprawiedliwości wymiennej, z uwzględnieniem bodźcowej funkcji płac (por. zwłaszcza art. 13 i 78). Tę orientację kodeksu należy uznać za jednostronną.

Zmianę nastawienia w tym zakresie upatruję w propozycji nowego ukształtowania treści artykułu 13., który w znowelizowanym kodeksie pracy zawierałby zapis o obowiązku pracodawców i organów państwowych zapewnienia pracownikom godziwego wynagrodzenia za pracę. Pomijając wszystkie

[18] Por. Z. Jacukowicz, *Kierunki przybliżania płac w Polsce do standardów europejskich*, „Ekspertyzy-Informacje IPiSS", Warszawa 1995, nr 3, s. 8.

niezręczności tego sformułowania, należy powitać z uznaniem zamiar wprowadzenia do systemu prawa pozytywnego kategorii godziwości wynagrodzenia jako wytycznej kierunkowej kształtowania płac, ujętej w ramy podstawowej zasady prawa pracy. Postulat wynagrodzenia godziwego współbrzmi z cytowanym już wcześniej artykułem 4. Europejskiej Karty Społecznej, w myśl którego płaca ma być nie tylko sprawiedliwym odwzajemnieniem pracy, ale także iustum salarium nawiązującym do potrzeb pracownika i jego rodziny.

2. Uznaną metodę uwzględniania w systemie płac kryteriów nawiązujących do potrzeb pracowników i ich rodzin stanowi płaca minimalna (najniższa). Zazwyczaj (choć niekoniecznie) ustalanie jej leży w gestii państwa, które porozumiewa się w tej sprawie z organizacjami partnerów socjalnych.

Wspomniana już Konwencja nr 131 MOP uznaje za podstawowe kryterium określania płacy minimalnej potrzeby pracowników i ich rodzin. Pod tym względem konwencja koresponduje z definicją wynagrodzenia godziwego w przytoczonych wcześniej postanowieniach Paktu Praw Gospodarczych i Europejskiej Karty Społecznej.

Zgodnie z wykładnią art. 4. ust. 1. Karty dana przez Komitet Niezależnych Ekspertów wynagrodzenie minimalne, aby mogło być uznane za godziwe, powinno w zasadzie wynosić 68% płacy przeciętnej w danym kraju[19].

3. W Polsce najniższe wynagrodzenie (od 1 VIII 1995 r. – 295 zł) ustalane jest okresowo zarządzeniami Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Brak jest jednak do chwili obecnej zarówno ustawowej kompetencji do określania tego wynagrodzenia, jak i sprecyzowania w ustawie kryteriów, które przy jego określaniu powinny być brane pod uwagę. Niedostatków tych nie wyrównuje proponowana nowelizacja kodeksu pracy, w której wprawdzie przewidziano (co trzeba odnotować pozytywnie) kompetencje dla MPiPS do określania najniższego wynagrodzenia, ale nie ustalono zasad, na podstawie których wynagrodzenie to ma być obliczane.

Według założeń przyjętych w drugim półroczu 1991 roku, płaca minimalna miała spełniać funkcję płacy rodzinnej; w praktyce jednak okazało się to niewykonalne, w związku z czym Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej uznało niemożność ratyfikacji przez Polskę Konwencji nr 131[20].

Biorąc pod uwagę czysto rachunkowe kryterium stosunku płacy najniższej do przeciętnej, należy stwierdzić, że Polska nie spełnia wymagań stawianych płacy godziwej w rozumieniu art. 4. ust. 1. Karty. Najniższe wynagrodzenie w gospodarce narodowej do końca pierwszego kwartału 1995 roku wynosiło 260 zł, natomiast przeciętne miesięczne wynagrodzenie w tym samym okresie – 664,02 zł, a więc stosunek płacy minimalnej do przeciętnej brutto kształtował

[19] Por. Wratny, dz. cyt., s. 22.

[20] Por. szerzej w tej kwestii artykuł J. Kropiwnickiego *Czy stać nas na ratyfikowanie Europejskiej Karty Socjalnej*, „Studia i Materiały" 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 134-156.

się na poziomie 39,2%. Jednocześnie płaca najniższa brutto na koniec pierwszego kwartału 1995 roku kształtowała się na poziomie 78% minimum socjalnego samotnego pracownika oraz 24% minimum socjalnego czteroosobowej rodziny (dwoje rodziców i dwoje dzieci)[21]. Dane te świadczą, iż wynagrodzenie minimalne, ustalane zarządzeniami MPiPS, nie tylko że w rażącym stopniu nie jest zdolne do wypełniania funkcji rodzinnej, ale nawet nie jest zdolne do pokrycia mierzonych minimum socjalnym kosztów utrzymania samotnej osoby. Nie odpowiada również wymaganej relacji do płacy przeciętnej (por. wyżej). Wnioski te podlegają pewnemu złagodzeniu, gdyż zgodnie z uznaną wykładnią Europejskiej Karty Społecznej, do dochodu z pracy rodziny pracowniczej należy doliczać korzyści, jakie pracownik obarczony rodziną uzyskuje z tytułu świadczeń socjalnych od zakładu pracy (np. dopłaty do wczasów rodzinnych, kolonii) oraz z funduszów publicznych (zasiłki rodzinne, rozmaite subsydia, nie istniejące w Polsce ulgi o charakterze rodzinnym w prawie podatkowym itp.)[22]. Jednakże w Polsce w parze z niewystarczającym poziomem najniższego wynagrodzenia współistnieje restrykcyjna polityka państwa w zakresie świadczeń z zabezpieczenia społecznego, wspomagających lub zastępujących dochód z pracy. Tłumaczone to jest potrzebą oszczędności w wydatkach państwowych i polityką antyinflacyjną.

Z przesłanek sprawiedliwości rozdzielczej wynikają następujące postulaty pod adresem polityki płac w naszym kraju. W znowelizowanym kodeksie pracy kompetencje Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do ustalania najniższego wynagrodzenia powinny być uzupełnione nakazem powiązania tego wynagrodzenia z obiektywnymi wyznacznikami potrzeb pracowników i ich rodzin (minimum socjalne, kategoria minimalnego dochodu gwarantowanego). Kodeks pracy powinien również przewidywać automatyczną indeksację minimalnej płacy w przypadku zmiany przesłanek jego obliczania. Definicja godziwego wynagrodzenia w kodeksie pracy powinna nawiązywać do potrzeb pracowników i ich rodzin zgodnie z formułą Europejskiej Karty Społecznej. Ewentualne konstruowanie płacy rodzinnej na wyższych szczeblach płacowych może stanowić przedmiot postulatów związkowych w trakcie negocjacji zbiorowych.

4. Kształtowanie się wynagrodzeń według zasady kauzalnej stanowi, jak już sygnalizowałem, przede wszystkim problem umów między stronami indywidualnych stosunków pracy lub partnerami socjalnymi negocjującymi układy zbiorowe. Aktualnie poprzez rewizję odpowiednich działów kodeksu pracy urzeczywistniana jest swoboda umów w zbiorowych i indywidualnych stosunkach pracy, przy zachowaniu ustawowych gwarancji dla pracowników. To po-

---

[21] Dane dotyczące minimum socjalnego uzyskano w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.

[22] Por. szerzej Wratny, dz. cyt., s. 22n. oraz S. Borkowska, *Wprowadzenie*, „Studia i Materiały" 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 7. Utożsamia ona „wynagrodzenie za pracę", o którym mowa w Europejskiej Karcie Społecznej, z ogółem dochodów z pracy, s. 11.

szerzenie sfery wolności może, a nawet musi, stwarzać napięcie w zetknięciu z postulatami sprawiedliwej płacy w stosunkach wymienionych. Wraz z umocnieniem funkcji umów maleje rola państwa w oddziaływaniu na system płac. Niemniej jest ona istotna szczególnie w zakresie antyinflacyjnej kontroli wzrostu płac oraz kształtowania środków na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej. Wątki te wymagałyby osobnego rozwinięcia.